

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk itu salah satu faktor agar tercapainya tujuan perusahaan bisa tercapai diantaranya dengan memberikan kepuasan yang tinggi serta ditunjang dengan disiplin kerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Bangun Wilson (2012), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan pengamat yang membuat keputusan penilaian terhadap kecenderungan perilaku orang yang dievaluasi yang berhubungan dengan kontribusi pada tujuan organisasi.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. merupakan salah satu lembaga pemasyarakatan yang memiliki tujuan untuk membentuk warga binaan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat dimana hal ini tertuang dalam (Pasal 3 UUD No .12 Th.1995 tentang pemasyarakatan). Visi dan misi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung yaitu, “visi dari Lembaga Pemasyarakatan pulihnya

kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan warga binaan pemasyarakatan sebagai individu anggota masyarakat dan makhluk Tuhan YME”. Sedangkan misi dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan warga binaan masyarakat serta pengelolaan benda sitaan negara dalam rangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta kemajuan dan perlindungan hak asasi manusia. Untuk itu Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan memperbaiki pekerjaan dan memantapkan program serta prosedur yang telah ditetapkan. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu Lembaga Pemasyarakatan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai menjadi tuntutan Lembaga Pemasyarakatan yang baik.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung sebagai sebuah instansi yang bergerak dalam pembinaan narapidana di Bandar Lampung terus mengembangkan sumber daya manusia (pegawai) agar memberikan kontribusi yang baik bagi institusi pemerintah tabel 1.1 berikut ini menyajikan data pegawai berdasarkan jabatan dan institusi pemerintah Lapas Kelas 1 Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data Pegawai Lapas Kelas 1 Bandar Lampung berdasarkan Jabatan 2016

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Lapas	1
2	Kasi	2
3	Kasubsi	4
4	Staf Umum	2
5	Staf Kepeg & Keuangan	3
6	Staf Bimkemas	4
7	Staf Registrasi	3
8	Kabid Pembinaan	3
9	Staff Keperawatan	1
10	Staf Dapur	3
11	Staf KPLP	2
12	Penjagaan	22
	Total	50

Sumber: Lapas Kelas 1 Bandar Lampung 2016

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menyajikan data pegawai yang terdiri dari, yang ke-1 ada Kepala Lapas yang memimpin Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung yang berjumlah 1 orang, ke-2 ada Kasi (Kepala Seksi) yang berjumlah 2 orang pegawai, ke-3 ada Kasubsi (Kepala Subseksi) yang berjumlah 4 orang pegawai, ke-4 ada Staff Umum yang berjumlah 2 orang pegawai, ke-5 ada Staff Kepeg dan Keuangan yang berjumlah 3 orang pegawai, ke-6 ada Staff Bimkemas (Staff Bimbingan Kemasyarakatan) yang berjumlah 4 orang pegawai, ke-7 ada Staff Registrasi yang berjumlah 3 orang pegawai, ke-8 ada Kabid Pembinaan (Kepala Bidang Pembinaan) yang berjumlah 3 orang pegawai, ke-9 ada Staff Keperawatan yang berjumlah 1 orang, ke-10 ada Staff Dapur yang berjumlah 3 orang pegawai, ke-11 Staff KLPP (Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan yang berjumlah 2 orang pegawai, ke-12 Penjagaan yang berjumlah 22 orang.

Dalam menetapkan standar penilaian Lembaga Pemasarakatan mempunyai standarnya sendiri yang meliputi beberapa kegiatan dengan indikator didalamnya berikut ini data standar penilaian Pegawai Lapas kelas 1 Bandar Lampung. Namun secara praktis berikut ini menyajikan tabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung selama tahun 2016

Tabel 1.2

Data Standar Penilaian Kinerja Lapas Kelas 1 Bandar Lampung

No	Indikator	Kegiatan	Bobot	Skor	Range
1	Jumlah Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mencatat daftar pengunjung b. Memeriksa barang yang dibawa oleh setiap pengunjung c. Merekap arsip daftar pengunjung d. Menganalisis kemampuan yang dimiliki WBP e. Melakukan pelatihan yang mendidik WBP f. Mengurus remisi setiap WBP 	30%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
2	Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertindak sesuai norma agama, hukum dan norma sosial b. Menunjukkan pribadi yang dewasa, tegas dan teladan c. Etos kerja, 	20%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang

		tanggung jawab tinggi			
3	Ketepatan Waktu	a. Dalam mengerjakan pekerjaan selesai tepat waktu b. Datang ditempat kerja tepat waktu	20%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
4	Kemampuan Kerjasama	a. Komunikasi dengan sesama pegawai dan pimpinan b. Bersikap obyektif terhadap WBP	30%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang

Sumber: Lapas Kelas 1 Bandar Lampung 2016

Pada tabel 1.3 data standar penilaian kinerja Pegawai lapas kelas 1 Bandar lampung. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian pegawai mendapat 91 – 100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama masing – masing yang memiliki bobot jumlah pekerjaan 30%, kualitas pekerjaan 20%, ketepatan waktu 20%, kemampuan kerjasama 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh Pegawai Lapas kelas 1 bandar lampung pada tahun 2016 , masih banyak Pegawai yang memberikan kinerja nya yang belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja Pegawai Lapas kelas 1 Bandar Lampung.

Tabel 1.3**Hasil Kinerja Pegawai Lapas Kelas 1 Bandar Lampung**

NO	Indikator	Kegiatan	Nilai yang dicapai	Range
1	A. Jumlah Pekerjaan	a. Mencatat Daftar Pengunjung	60	Kurang
		b. Memeriksa barang yang dibawa oleh setiap pengunjung	60	Kurang
		c. Merekap arsip daftar pengunjung	70	Cukup
		d. Menganalisis kemampuan yang dimiliki WBP	80	Baik
		e. Melakukan pelatihan yang mendidik WBP	80	Baik
		f. Mengurus remisi setiap WBP	80	Baik
2	B. Kualitas Pekerjaan	g. Bertindak sesuai norma agama, hukum dan norma sosial	70	Cukup
		h. Menunjukkan pribadi yang	70	Cukup

		dewasa, tegas dan teladan		
		i. Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	70	Cukup
3	C. Ketepatan Waktu	j. Dalam mengerjakan pekerjaan selesai tepat waktu	91	Sangat Baik
		k. Datang ketempat kerja tepat waktu	70	Cukup
4	D. Kemampuan Kerja Sama	l. Komunikasi dengan sesama pegawai dan pimpinan	80	Baik
		m. Bersikap obyektif terhadap WBP	91	Sangat Baik

Sumber: Lapas Kelas 1 Bandar Lampung 2016

Berdasarkan tabel 1.3 yaitu, kegiatan dalam mengerjakan pekerjaan selesai tepat waktu dan bersikap obyektif terhadap WBP dengan nilai yang dicapai sebesar 91 dengan range (sangat tinggi), menganalisis kemampuan yang dimiliki WBP, Melakukan pelatihan yang mendidik WBP, Mengurus remisi setiap WBP, Komunikasi dengan sesama pegawai dan pimpinan dengan nilai yang dicapai sebesar 80 dengan range (baik), Merekap arsip daftar pengunjung, Bertindak sesuai norma agama, hukum dan norma sosial, Menunjukkan pribadi yang dewasa, tegas dan teladan, Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, Datang ketempat kerja tepat waktu dengan nilai yang dicapai sebesar 70 dengan range (cukup), Mencatat Daftar Pengunjung, Memeriksa barang

yang dibawa oleh setiap pengunjung dengan nilai yang dicapai sebesar 60 dengan range (Kurang).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung mengalami penurunan dari segi pencapaian kinerja. Penurunan pencapaian kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja yang buruk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang menurun, maka seorang pegawai harus sadar bahwa pentingnya sebuah kinerja agar dapat mencapai kelancaran keberhasilan pekerjaannya, sehingga harus ada upaya lain yang harus dilakukan guna untuk mencapai kinerja pegawai sesuai dengan prosedur.

Dampak negatif bagi instansi jika kinerja pegawai yang mengalami penurunan yaitu, akan terjadinya narapidana mendapatkan jenis barang terlarang yang diperoleh dari pengunjung terkait.

Kepuasan Kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dari melakukan pekerjaan mereka. Apabila orang yang menikmati pekerjaannya mereka akan merasa cukup puas, bila mereka tidak menikmati pekerjaan mereka akan merasa kurang puas. Dengan demikian karyawan yang puas cenderung memiliki semangat kerja terhadap lingkungan kerja mereka.

Tingkat Kepuasan Kerja dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan itu sendiri, dari pekerjaan dianggap menarik yang memberikan kesempatan untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung terdapat pegawai yang bekerja sebagai penjaga pintu pendaftaran untuk pengunjung terkadang sudah jam bekerja namun pegawai belum berada di tempat kerja sehingga kepuasan kerja belum dapat dicapai dengan optimal.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima oleh pegawai yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka emban.

3. Promosi, ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah sesuai dengan dengan skill dan kemampuan yang mereka miliki.
4. Supervise, kemampuan atasan untuk memberikan dukungan untuk pegawai. Di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung atasan sudah memberikan dukungan kepada pegawai dengan baik.
5. Rekan Kerja, berhubungan dengan hubungan antara pegawai lainya yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan. Di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung terdapat pegawai yang bertugas di pintu pendaftaran dan pemeriksaan barang terkadang pegawai yang bertugas di pemeriksaan barang belum datang sehingga pegawai yang bertugas di pintu pendaftaran menggantikan posisi pegawai yang seharusnya bertugas di pemeriksaan barang sehingga hubungan rekan kerja antara dua pegawai tersebut kurang baik.

Hal tersebut dikaitkan dengan Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung, di Lapas terdapat pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuan yaitu dimana terdapat pintu pertama pegawai bekerja sebagai petugas pendaftaran dan penyerahan identitas beserta nama narapidana yang akan di kunjungi setelah itu pengunjung mendapatkan nomor antrian. Setelah mendapat nomor antrian pengunjung menyerahkan nomor antrian kepada petugas yang bekerja di bagian pintu kedua, kemudian masuk dan petugas ketiga memberi cap dan gelang kepada pengunjung dengan adanya pemberian cap dan gelang supaya pegawai lebih mudah membedakan mana narapidana dan mana pengunjung.

Dan terdapat penjaga petugas keempat yaitu pemeriksaan barang dimana pegawai memeriksa barang yang dibawa oleh pengunjung untuk narapida supaya mengetahui barang yang dilarang atau diperbolehkan untuk dibawa masuk. Dengan adanya pembagian tugas tersebut pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun ada pegawai yang bertugas menjaga tempat pemeriksaan barang tidak melakukan pekerjaan dengan baik

sering datang tidak tepat waktu dan keluar pulang tanpa izin kepada atasan, dengan adanya pegawai yang tidak menjalankan tugas dengan baik dapat merugikan pegawai lain. Misalnya, dibagian petugas pendaftaran yang menggantikan menjaga tugas dibagian pemeriksaan barang sehingga pegawai yang mestinya menjaga pintu pertama dibagian pendaftaran tidak bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan di Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Sehingga dengan adanya sistem penggantian pekerjaan hubungan antar rekan kerja pegawai yang bertugas dibagian pemeriksaan barang dan pendaftaran menjadi hubungan kerja yang tidak baik. Hal tersebut membuktikan kepuasan kerja belum tercapai dengan baik.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin keryawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Indikator yang mempengaruhi tingkat Kedisiplinan pegawai:

1. Tujuan dan Kemampuan, yang dilakukan para pegawai Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.
2. Teladan Pimpinan, yang ada di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah baik, dari segi jujur, adil, sesuai dengan perbuatan. Namun dari segi kedisiplinanya belum dapat dikatakan baik karena masih belum diterapkan sesuai prosedur yang telah ditetapkan di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung.
3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan), di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah ditetapkan sesuai dengan beban kerja yang mereka emban.

4. Keadilan, di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah baik, atasan selalu bersikap adil kepada semua bawahannya sehingga akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Waskat, pengawasan yang dilakukan atasan di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung sudah cukup baik. Sehingga atasan dapat memberi petunjuk kepada bawahan yang sedang mengalami kesulitan.
6. Sanksi Hukuman, sanksi dan hukuman sudah baik di terapkan dengan hukuman yang semakin berat. sehingga pegawai takut melanggar peraturan di instansi.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang melanggar peraturan.
8. Hubungan Kemanusiaan, pimpinan harus menciptakan suasana kemanusiaan dengan harmonis, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik bagi instansi.

Oleh karena itu dapat dikaitkan dengan Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung kedisiplinan kerja masih belum dilaksanakan dengan baik, Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung melakukan kegiatan rutinitas pemeriksaan barang untuk para pengunjung yang ingin bertemu dengan keluarga yang ditahan atau (penjara). Pemeriksaan tersebut agar dapat mengetahui barang apa yang dibawa para pengunjung sehingga dengan adanya pemeriksaan barang supaya tidak terdapat barang yang dilarang untuk dibawa masuk ke Lapas, biasanya para pengunjung diperbolehkan masuk dengan barang yang telah di sepakati pegawai barang yang boleh dibawa dan barang yang tidak diperbolehkan. Sehingga dengan adanya pemeriksaan barang bawaan tersebut dapat membuat kedisiplinan di Lembaga Pemasyarkatan Kelas 1 Bandar Lampung menjadi lebih baik. Namun tidak untuk semua para pengunjung yang datang akan diperiksa dengan barang yang dibawa oleh para petugas yang menjaga di Lapas. Terkadang para pengunjung dibiarkan masuk tanpa diperiksa barang yang dibawa sehingga pengunjung dapat membawa barang yang dilarang oleh petugas yaitu dalam bentuk handphone, obat-obat seperti narkoba dan barang yang dapat membahayakan untuk narapidana. hal

tersebut membuktikan bahwa kedisiplinan para pegawai belum mencapai tingkat yang optimal dan tidak menjalankan prosedur yang telah ditetapkan di dalam Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas diketahui bahwa kepuasan kerja dan kedisiplinan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat judul:

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 yang beralamat di JL. Pramuka No.12, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung (35152).

1.3.4 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini pada bulan Maret – Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup ilmu Penelitian

Dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang meliputi Kepuasan Kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lemabaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?
2. Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lapas Kelas 1 Bandar Lampung?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.5.3 Manfaat Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.5.4 Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dijadikan sebagai sumbangan untuk pembaca dan pihak lain sebagai bahan informasi serta rujukan untuk penelitian berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah. Ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independent yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pembahasan secara rinci mengenai jenis penelitian. Sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan hasil pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pembahasan secara Rinci deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA